

ccdi.ca



Guide sur la législation territoriale des Territoires du Nord-Ouest

Juillet 2026



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Table des matières

Introduction	3
Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée	4
Loi sur les normes d'emploi.....	6
Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest.....	8
Loi sur la sécurité et le Règlement sur la santé et la sécurité au travail.....	10
Loi sur l'indemnisation des travailleurs	12

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois des Territoires du Nord-Ouest en matière d'emploi, de santé et de sécurité, de protection de la vie privée, ainsi que de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité (DEIA). Pour chaque texte législatif, nous expliquons pourquoi il est important pour les employeurs et son lien avec la DEIA, à qui et à quoi il s'applique, la date de la plus récente modification, les principales obligations des employeurs (en soulignant comment la législation affecte concrètement les pratiques en milieu de travail) ainsi que les sanctions prévues en cas de non-conformité. Ce guide est destiné à des fins d'information générale seulement et ne constitue pas un avis juridique.

Nous encourageons les organisations à utiliser ce guide comme point de départ pour comprendre leurs obligations en vertu de la loi. Toutefois, il ne se veut pas exhaustif. Il existe des détails, des exceptions et des nuances dans la législation qui nécessitent une lecture ou une consultation plus approfondie afin d'en assurer une compréhension et une application adéquates. De plus, bien que les informations et les liens fournis soient exacts au moment de la publication, ce guide n'est pas mis à jour à chaque modification législative. Les utilisateur·trice·s doivent consulter la législation applicable afin de confirmer les exigences en vigueur.

Bien que la conformité légale constitue le seuil minimal, nous recommandons également aux organisations d'aller au-delà de la conformité lorsque possible, en adoptant de manière proactive des politiques, des pratiques et une culture organisationnelle qui priorisent la sécurité, l'inclusion et l'équité.

Veuillez noter que cette ressource porte sur la législation propre à une province ou à un territoire. Un guide sur la législation fédérale canadienne est également disponible.

Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée contribue à assurer la transparence, la responsabilisation et la protection de la vie privée au sein des organisations du secteur public. La Loi établit un équilibre entre le droit du public de savoir comment le gouvernement fonctionne et la nécessité de protéger les renseignements sensibles et personnels.

Champ d'application

- Les organismes publics des Territoires du Nord-Ouest, y compris les services du gouvernement, les organismes territoriaux, les conseils, les commissions et les sociétés, ainsi que certains organismes de santé et de service public.

Dernière modification

- 2023-03-30

Exigences pour les employeurs

- Recueillir, utiliser et divulguer les renseignements personnels uniquement dans les cas autorisés par la Loi et uniquement à des fins raisonnables et nécessaires.
- Maintenir des mesures de sécurité raisonnables et des pratiques assurant la confidentialité des renseignements.
- Répondre aux demandes d'accès dans les délais prévus par la loi et permettre aux personnes de demander la correction de leurs renseignements personnels.
- Conserver et gérer les dossiers de manière appropriée.
- Coopérer aux examens ou aux enquêtes menées par le·la commissaire à l'information et à la protection de la vie privée.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les enquêtes ou examens menés par le·la commissaire à l'information et à la protection de la vie privée peuvent entraîner des ordonnances exigeant des mesures correctives ou de conformité, à une atteinte à la réputation et à des conséquences juridiques.
- La divulgation, la destruction, la dissimulation ou la mauvaise gestion non autorisées de dossiers ou de renseignements personnels peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 10 000 \$.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée](#)
- [Accès à l'information et protection de la vie privée](#), Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

Loi sur les normes d'emploi

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les normes d'emploi établit des normes minimales pour les principales conditions d'emploi. Ces normes contribuent à assurer une certaine uniformité dans les milieux de travail et à protéger les employé·e·s contre les pratiques de travail injustes ou dangereuses.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des employé·e·s des Territoires du Nord-Ouest, y compris les travailleur·euse·s à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnel·le·s.

Dernière modification

- 2024-11-01

Exigences pour les employeurs

- La Loi sur les normes d'emploi établit des normes minimales pour les principales conditions d'emploi, telles que :
 - Le salaire minimum et les pratiques de rémunération
 - Les heures de travail et les heures supplémentaires
 - Les vacances, les jours fériés et les congés avec protection de l'emploi
 - Le préavis et l'indemnité de cessation d'emploi
- Les employeurs ne peuvent exercer de représailles contre les employé·e·s qui exercent leurs droits en vertu de la Loi ou qui participent à des enquêtes.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les mesures d'application commencent généralement par des activités de sensibilisation et de correction, et les Normes d'emploi peuvent ordonner aux employeurs de verser les salaires dus et de corriger les infractions.
- Les employeurs s'exposent à des sanctions administratives en cas de non-conformité (pouvant atteindre 100 000 \$ pour les corporations et 50 000 \$ ou une peine d'emprisonnement pour les particulier·ière·s), particulièrement en cas d'infractions répétées ou graves.
- Le non-respect des ordonnances judiciaires peut entraîner des amendes pouvant atteindre 250 \$ par jour.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les normes d'emploi](#)
- [Normes d'emploi](#), Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest

Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les droits de la personne protège les personnes contre la discrimination et le harcèlement dans des domaines tels que l'emploi, le logement, les services et l'éducation. La Loi contribue à promouvoir l'égalité des chances, la dignité et l'inclusion en garantissant que les personnes sont traitées équitablement, quelles que soient les caractéristiques personnelles protégées par la loi.

Champ d'application

- Les employeurs, les employé·e·s, les fournisseur·euse·s de services, les propriétaires, les syndicats et les autres organisations exerçant leurs activités dans les Territoires du Nord-Ouest.

Dernière modification

- 2022-03-31

Exigences pour les employeurs

- Interdire et prévenir la discrimination et le harcèlement en milieu de travail.
- Fournir des mesures d'adaptation raisonnables pour répondre aux besoins liés à l'incapacité, à la religion ou à d'autres motifs protégés, à moins que cela n'entraîne une contrainte excessive.
- Enquêter sur les plaintes de discrimination ou de harcèlement et y donner suite de manière appropriée et rapide.
- Examiner les politiques et pratiques en milieu de travail afin d'identifier et d'éliminer les obstacles susceptibles de désavantager les groupes protégés.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions visent principalement à corriger la discrimination et à prévenir sa récurrence.
- Les litiges qui ne peuvent être réglés par les parties concernées sont renvoyés à l'arbitrage, ce qui peut entraîner des ordonnances exigeant la cessation de pratiques discriminatoires et à mettre en œuvre de nouvelles politiques ou formations, ou des mesures de réparation telles que l'indemnisation pour perte de salaire ou le versement de dommages-intérêts.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les droits de la personne](#)
- [Employeurs et employé·e·s](#), Commission des droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest

Loi sur la sécurité et le Règlement sur la santé et la sécurité au travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la sécurité et le Règlement sur la santé et la sécurité au travail établissent le cadre qui régit la santé et la sécurité en milieu de travail dans le territoire. Ensemble, elles visent à prévenir les blessures, les maladies et les décès en milieu de travail.

Champ d'application

- Presque tous les employeurs et tou·te·s les employé·e·s exerçant leurs activités dans les Territoires du Nord-Ouest, y compris les superviseur·e·s, les contractant·e·s et sous-traitant·e·s, ainsi que les travailleur·euse·s autonomes.

Dernière modification

- 2023-11-01

Exigences pour les employeurs

- Fournir et maintenir des systèmes de travail et des environnements de travail sécuritaires.
- Fournir et entretenir l'équipement de protection individuelle (EPI) en s'assurant que l'EPI approprié est disponible, correctement entretenu et utilisé lorsque requis.
- Fournir les informations, les instructions, la formation et la supervision nécessaires.
- Prévenir et traiter les situations de violence et de harcèlement en milieu de travail.
- Respecter les droits des travailleur·euse·s, y compris le droit d'être informé·e·s des dangers présents dans le milieu de travail, de participer aux activités de santé et de sécurité et de refuser un travail dangereux.
- Mettre en place des comités ou des représentant·e·s en matière de santé et de sécurité, conformément aux exigences applicables.
- Tenir des registres et coopérer avec les agent·e·s de santé et sécurité au travail ainsi qu'avec les inspections.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employeurs peuvent faire l'objet d'inspections, d'enquêtes, d'ordonnances de conformité, d'ordres de suspendre les travaux, ou de poursuites et d'amendes pouvant atteindre 500 000 \$.

- Les travailleur·euse·s qui participent à une infraction à la Loi peuvent être passibles d'amendes pouvant atteindre 50 000 \$ pour les personnes directement impliquées, ou 25 000 \$ pour celles qui tolèrent l'infraction, ainsi que d'une peine d'emprisonnement dans certains cas.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur la sécurité](#) et [Règlement sur la santé et la sécurité au travail](#)
- [Renseignements sur la SST](#), Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut

Loi sur l'indemnisation des travailleurs

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'indemnisation des travailleurs établit le système d'indemnisation des accidents du travail, qui offre une couverture d'assurance sans égard à la responsabilité en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La Loi garantit à tou·te·s les travailleur·euse·s un accès égal aux prestations en cas de blessure, à la réadaptation et au soutien au retour au travail.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des travailleur·euse·s des Territoires du Nord-Ouest, y compris les employé·e·s à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnel·le·s ainsi que de nombreux entrepreneur·euse·s et sous-traitant·e·s.
- La Loi est appliquée par la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs, qui exerce ses activités à la fois dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

Dernière modification

- 2023-03-30

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs.
- Signaler les accidents du travail, les maladies professionnelles, les décès et les incidents dangereux dans le milieu de travail à la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs dans les délais prescrits et collaborer aux enquêtes sur les demandes d'indemnisation.
- Verser les cotisations calculées en fonction de la masse salariale et de la classification du secteur d'activité.
- Collaborer aux démarches de réadaptation et de retour au travail, notamment en proposant un emploi adapté lorsque cela est raisonnablement possible.
- S'abstenir d'exercer des représailles contre les travailleur·euse·s qui signalent une blessure, déposent des demandes d'indemnisation ou exercent leurs droits en vertu de la législation.

Sanctions en cas de non-conformité

- La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs peut émettre des ordonnances de conformité, mener des enquêtes ou des vérifications, et prendre des mesures coercitives à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations.
- Les violations de la Loi peuvent entraîner des poursuites et des amendes (pouvant atteindre 50 000 \$ pour les particulier·ière·s et 500 000 \$ pour les corporations) ainsi que des peines d'emprisonnement dans certains cas.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'indemnisation des travailleurs](#)
- [Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs \(WSCC\)](#)